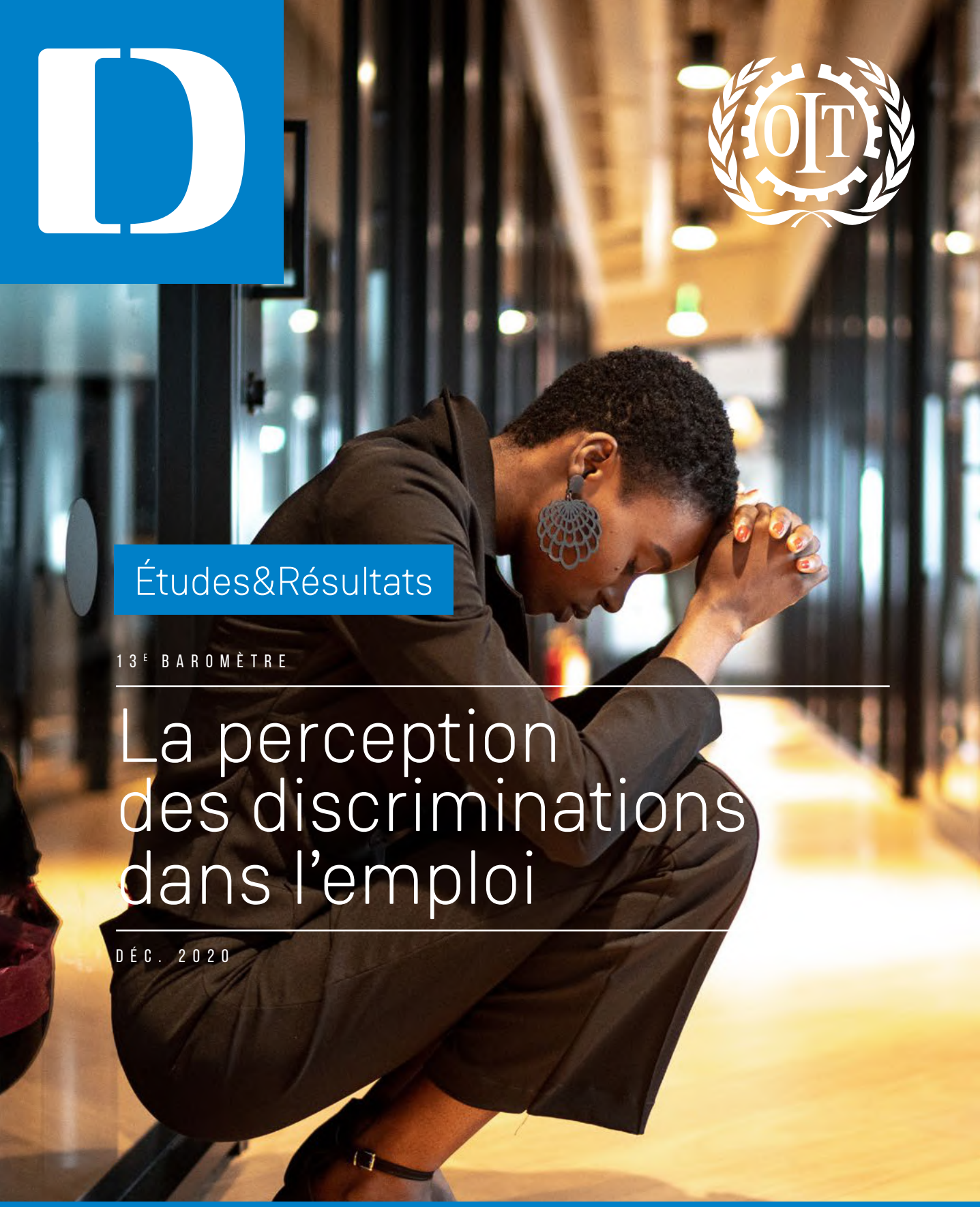


Études&Résultats

13E BAROMÈTRE

La perception des discriminations dans l'emploi

DÉC. 2020

Face au droit, nous sommes tous égaux

Défenseur des droits
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Études&Résultats

13E BAROMÈTRE

La perception des discriminations dans l'emploi

DÉC. 2020

Résumé

Depuis plus de dix ans, le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail (OIT) réalisent annuellement une enquête sur la perception des discriminations dans l'emploi auprès d'un échantillon représentatif de la population active. Cette enquête a pour but de contribuer à améliorer l'état des savoirs sur les discriminations dans l'emploi et de mettre ce sujet au cœur du débat public. Outre une vue d'ensemble des inégalités de traitement dans l'emploi, chaque année le baromètre s'efforce d'éclairer un aspect spécifique des discriminations au travail (apparence physique, harcèlement discriminatoire, discrimination syndicale, demandeurs d'emploi…).

La 13e édition du baromètre a donc pour objet non seulement de dresser un état des lieux des discriminations en France mais également de s'interroger sur trois enjeux spécifiques, peu explorés dans les éditions précédentes :

- **Le continuum des attitudes hostiles au travail** : à l'instar de la 11e édition, ce baromètre souhaite appréhender les attitudes hostiles au travail dans la multiplicité de leurs expressions : des préjugés et stéréotypes jusqu'aux discriminations, en passant par les propos et comportements stigmatisants, dévalorisants, constitutifs d'une situation de harcèlement.
- **L'évolution des discriminations dans le temps** : certains résultats obtenus lors de cette 13e édition sont comparés à ceux des versions précédentes, et notamment à la 7e édition du baromètre réalisée en 2013. En effet, le questionnaire et le protocole de collecte ont été construits à des fins de comparaison entre ces deux éditions, ce qui permet de retracer certaines évolutions de la perception des discriminations dans le temps.
- **Les conséquences des discriminations sur les individus et leurs parcours** : des questions nouvelles ont été introduites dans le questionnaire pour identifier les effets des discriminations sur les parcours professionnels et le bien-être des individus (répercussions psychologiques, santé, relations familiales et sociales, autocensure, etc.).

Principaux résultats

La perception des discriminations en France

Perception générale des discriminations

Plus d'un quart de la population active française considère que les individus sont souvent ou très souvent discriminés au cours de leur vie, quel que soit le critère envisagé. L'origine ou la couleur de peau est perçue comme le critère le plus discriminant, devant l'état de santé ou le handicap, l'apparence physique et l'âge.

Témoins de discriminations

42% des personnes actives ont déclaré avoir été témoins de discrimination(s) ou de harcèlement discriminatoire dans le cadre de leurs activités professionnelles. Depuis 2012, cette proportion a significativement augmenté (+8 points). Les personnes enquêtées déclarent en grande partie avoir été témoins de discriminations ou de harcèlement fondés sur l'apparence physique, le sexe et l'origine.

Un continuum d'attitudes hostiles

Préjugés et stéréotypes

En 2020, les personnes actives en France déclarent être mal à l'aise avec des collègues transgenres (17% des répondants), issus de la communauté des gens du voyage (13%) ou atteints d'une maladie grave ou chronique (12%) et ce, quel que soit le secteur d'activité. Ces préjugés et stéréotypes s'expriment de façon identique lorsqu'il s'agit de supérieurs hiérarchiques.

La dévalorisation au travail

Près de 80% des personnes actives en France déclarent avoir déjà connu une situation de dévalorisation au cours de leur vie professionnelle et environ 13% déclarent avoir été victimes de l'ensemble des huit situations suivantes : dévalorisation injuste du travail ; sous-estimation des compétences ; attribution de tâches inutiles, ingrates ou dévalorisantes ; pression pour en faire plus ; volonté d'isoler, de « placardiser » ou de faire démissionner ; tentative d'humilier ou de ridiculiser ; empêchement d'exercer correctement son travail ou de s'exprimer ; sabotage du travail.

Propos ou comportements stigmatisants

41% des personnes actives en France déclarent avoir été victimes d'au moins un propos ou comportement sexiste, homophobe, raciste, lié à l'état de santé, au handicap, à la religion ou à d'autres caractéristiques personnelles au travail.

Discriminations et harcèlement discriminatoire

23% des personnes actives en France déclarent avoir été victimes de discrimination(s) ou de harcèlement discriminatoire dans l'emploi, sans différence significative selon le secteur d'activité. Les critères de discrimination les plus souvent évoqués sont l'apparence physique (40% des personnes ayant déclaré des discriminations ou du harcèlement discriminatoire), le sexe (40% d'entre elles) et l'état de santé (30% d'entre elles). En moyenne, la proportion de la population active déclarant avoir été discriminée dans l'emploi a légèrement diminué depuis 2013 (-7 points).

Des attitudes hostiles qui se cumulent

24% de la population active ayant rapporté une attitude hostile, déclarent avoir été confrontés cumulativement à des discriminations, des propos et comportements sexistes, racistes, homophobes, liés à la religion, handiphobes ou à l'état de santé et des formes de dévalorisation au travail.

Des répercussions durables et délétères sur les individus et leurs parcours de vie

- Près de la moitié des personnes actives ayant déclaré avoir été victimes de discriminations ont connu des **conséquences négatives sur leur emploi** (46%). 19% ont été licenciées ou non renouvelées après les faits et 14% ont reçu un avertissement ou un blâme, ou bien ont été mutées contre leur gré.

- Près de la moitié (49%) évoquent un sentiment de fatigue, de tristesse, de déprime ou une dégradation de l'état de santé.

Recours et leviers pour lutter contre les discriminations dans l'emploi

Recours

Plus des trois quarts de la population active ayant été confrontée à une discrimination, déclarent avoir entrepris des démarches à la suite des faits. Parmi les personnes qui n'ont rien dit au moment des faits (23,5%), 68% évoquent la peur de représailles de la part des auteurs, 60% indiquent qu'elles ne savaient pas quoi faire et 56% pensent que cela n'aurait rien changé. **Entre 2012 et 2020, la part des victimes de discriminations décidant d'entreprendre des démarches à la suite des faits a sensiblement augmenté** (+19%).

Leviers

Les mesures de lutte contre les discriminations dans l'emploi suggérées aux enquêtés sont considérées comme susceptibles d'être efficaces par plus de 60% d'entre eux.

Méthodologie

La 13e édition du baromètre est issue d'une enquête menée auprès de la population active, afin de connaître la perception et les expériences des discriminations dans l'emploi, ainsi que les conséquences éventuelles de ces discriminations sur les parcours professionnel et personnel.

Une enquête représentative en population active

L'enquête a été conduite par téléphone du 6 février au 14 mai 2020 auprès d'un échantillon représentatif de la population des actifs du secteur privé (590 salariés) et d'un échantillon représentatif des agents de la fonction publique (500 agents). Les échantillons ont été constitués par la méthode des quotas avec pour variables : le sexe, l'âge, la région d'habitation et la catégorie socio-professionnelle du répondant. La collecte des données a été réalisée par des enquêteurs de l'institut de sondage BVA.

Analyses

Afin de pouvoir mener des analyses sur l'échantillon global (salariés du privé et agents du public), un redressement de l'échantillon total a été réalisé, en tenant compte de la répartition actuelle des actifs entre ces deux secteurs. Les résultats relatifs à l'échantillon global qui sont présentés sont ainsi pondérés.

La significativité statistique des résultats a été testée à l'aide du test du Khi-deux de Pearson. La p-valeur permet de mesurer que la probabilité d'obtenir les résultats ainsi présentés dans l'étude ne sont pas dus au hasard et peuvent être généralisés. Les résultats sont considérés comme significatifs lorsque la p-valeur est inférieure à 0.05.

Certains résultats ont été analysés avec un modèle de régression logistique qui consiste à égaliser toutes les conditions de la comparaison pour mesurer séparément l'incidence de chaque facteur sur la probabilité de déclarer des expériences de discrimination. Ainsi, l'effet d'une variable s'apprécie « toutes choses égales par ailleurs » en neutralisant toutes les autres différences (sexe, âge, diplôme, etc.). Ces modèles sont reproduits en annexe.

Questionnaire

Le questionnaire comprend plusieurs parties. Il recueille tout d'abord les caractéristiques sociodémographiques des individus (âge, sexe, activité professionnelle, diplôme, nombre d'enfants…). Afin de mieux caractériser certains groupes sociaux, le lieu de naissance, la nationalité, l'orientation sexuelle, la situation de santé ou de handicap ainsi que la perception des autres sur l'origine et la religion de la personne enquêtée sont aussi collectés. Une seconde partie recueille l'opinion des personnes sur les discriminations dans l'emploi et tente d'appréhender leurs préjugés éventuels en les interrogeant sur leur ressenti vis-à-vis de certains groupes sociaux. Enfin, une troisième série de questions porte sur leur(s) expérience(s) de discrimination dans la vie professionnelle (en tant que témoin ou victime) et les conséquences que ces dernières ont eues sur leur parcours individuel.

Précisions sur la définition des groupes sociaux

Les discriminations directes liées à l'origine et/ou à la religion, réelles ou supposées, sont généralement fondées sur les caractéristiques apparentes d'une personne et sur les préjugés qui y sont associés. Il est donc pertinent de s'intéresser à la manière dont les personnes pensent être vues par les autres plutôt que de leur demander à quelle(s) origine(s) et religion(s) elles s'identifient. Les répondants avaient la possibilité de ne pas se prononcer.

Les personnes perçues comme étant noires, arabes, métisses ou asiatiques sont, pour les besoins de l'étude, regroupées sous l'appellation « personnes perçues comme non-blanches ».

Les données relatives à l'orientation sexuelle ont été obtenues en interrogeant les personnes sur la façon dont elles définissent leur sexualité (hétérosexuelle, homosexuelle, bisexuelle ou autre). La possibilité était laissée de ne pas répondre à cette question, et les individus ayant répondu « autre » pouvaient préciser leur réponse.

Concernant les personnes en situation de handicap, l'analyse a retenu la définition de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) aux termes de laquelle « par personnes handicapées, on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres ». Cette définition ne s'applique pas exclusivement aux travailleurs et travailleuses handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi, visés à l'article L.5212-13 du Code du travail. Elle permet, notamment, de tenir compte des personnes qui ne justifient pas d'une reconnaissance administrative du handicap mais dont l'état de santé entraîne une limitation de longue durée dans leur vie professionnelle.

Précisions terminologiques et conceptuelles

L'étude met en lumière le fait que se cumulent et s'imbriquent différentes formes d'« attitudes hostiles au travail », illustrées par **trois types de situation** :

- les « propos ou comportements stigmatisants », qui regroupent les propos ou comportements sexistes, homophobes, racistes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé, rapportés par les personnes qui en ont directement été l'objet ;
- les « expériences de discrimination », entendues comme le traitement défavorable subi au travail en lien avec au moins l'un des critères suivants : sexe, grossesse ou maternité, âge, origine ou couleur de peau, religion, état de santé ou situation de handicap ;
- les comportements et situations de « dévalorisation du travail », regroupant des situations de dépréciation ou de déni de reconnaissance du travail ou des compétences. Ces situations peuvent renvoyer soit à une dévalorisation injuste du travail et la manière dont il est mené, une sous-estimation des compétences, ou l'attribution de tâches ingrates ou dévalorisantes.

Le harcèlement discriminatoire : de quoi parle-t-on ?

D'après la loi, le harcèlement discriminatoire est une forme de discrimination et se définit comme : « Tout agissement lié à [un motif prohibé], subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Il peut s'agir de blagues ou plaisanteries, propos déplacés, incivilités, brimades, mise à l'écart du collectif, changement d'affectation inexpliqué, reproches sans lien avec le travail effectué, fixation d'objectifs irréalisables, surcharge de travail ou sous-occupation, attribution de travail inutile ou sans lien avec les compétences de la personne, dévalorisation du travail, refus ou retard dans la mise en œuvre de l'aménagement du poste de travail d'une personne en situation de handicap, etc. Les agissements n'ont pas besoin d'être répétés pour qu'une situation puisse être qualifiée de harcèlement discriminatoire, un acte unique peut suffire.

Décision du Défenseur des droits MLD-2014-105 du 31 juillet 2014, Cour d'appel de Rennes n° 14/00134, 10 décembre 2014.

Pour plus d'informations, voir la **fiche pratique** réalisée par le Défenseur des droits « Discriminations : le harcèlement discriminatoire au travail »

Ainsi que le démontrent les résultats de l'étude, les discriminations s'inscrivent dans un **continuum d'attitudes hostiles** comprenant souvent des préjugés et des stéréotypes, des propos et des comportement stigmatisants, des situations de dévalorisation, pouvant *in fine* constituer un harcèlement discriminatoire au travail.

Il est donc nécessaire d'appréhender les discriminations dans un cadre d'analyse plus large, incluant les représentations collectives (préjugés et stéréotypes), les conditions de travail, les rapports sociaux spécifiques dans l'emploi et les inégalités socio-économiques qui structurent notre société ; autrement dit de penser les discriminations dans leur **dimension systémique**.

À l'instar des précédents baromètres, le Défenseur des droits privilégie également dans cette étude une **approche intersectionnelle** des discriminations, permettant de saisir le phénomène dans sa complexité. Certains groupes sociaux sont particulièrement exposés aux processus de stigmatisation et d'exclusion dans l'emploi, du fait de l'interaction entre différentes caractéristiques socio-économiques qui leur sont propres (sexe, âge, statut dans l'emploi, niveau d'éducation, religion, lieu de résidence, vulnérabilité économique). Par exemple, les discriminations vécues par les femmes au travail en raison de leur sexe peuvent se conjuguer ou se cumuler à d'autres discriminations fondées sur l'âge, la couleur de peau, le handicap, ou l'orientation sexuelle.

L'objectif de cette 13e édition du baromètre est ainsi de donner à voir l'ampleur des discriminations dans l'emploi, non seulement en mettant en lumière les formes différentes qu'elles sont susceptibles de prendre et leur dimension intersectionnelle et systémique, mais également en identifiant les **conséquences à long terme** sur la vie des personnes qui en sont victimes (autocensure, carrières « amputées », démissions ou licenciements, déclassement social, altération de la santé mentale ou physique, etc.).

1) La perception des discriminations en France

En France, les discriminations sont perçues comme un phénomène de grande ampleur, traversant l'ensemble des sphères de la vie sociale, et plus particulièrement l'emploi. En parallèle, une partie importante de la population active déclare avoir été témoin au fil de sa carrière de discrimination ou de harcèlement discriminatoire.

Les discriminations dans la société française : un phénomène perçu comme massif

Plus d'un quart de la population active française considère que les individus sont souvent ou très souvent discriminés au cours de leur vie, quel que soit le critère envisagé. L'origine ou la couleur de peau est perçue comme le critère le plus discriminant, devant l'état de santé ou le handicap, l'apparence physique et l'âge. Près de la moitié des personnes (46%) pensent ainsi que les individus sont souvent ou très souvent discriminés en raison de leur origine ou de leur couleur de peau [Graphique 1].

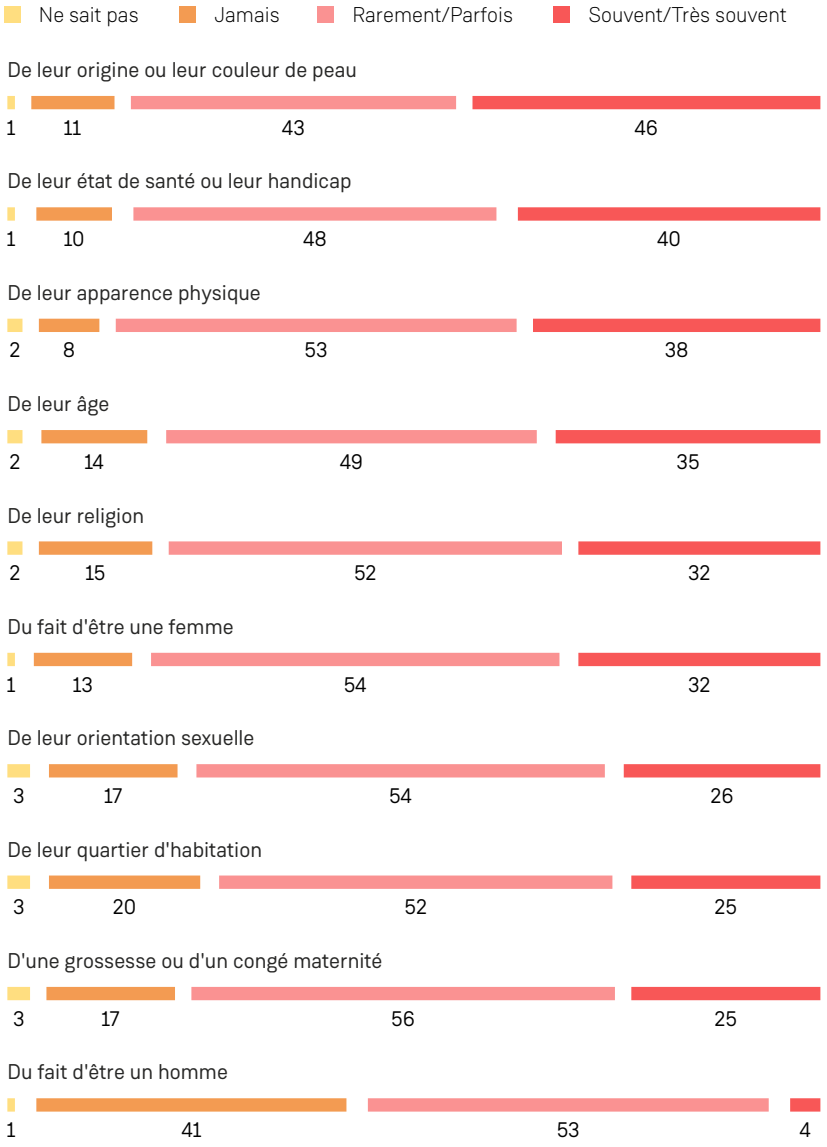
Sans surprise, les groupes sociaux les plus exposés aux discriminations les perçoivent de façon plus aiguë. Les personnes actives perçues comme non-blanches soulignent davantage l'ampleur des discriminations liées à l'origine (62% considèrent qu'elles se produisent souvent ou très souvent, contre 44% pour les personnes perçues comme blanches), à l'apparence physique (52% contre 36%), à la religion (50% contre 29%) et au lieu de résidence (42% contre 23%). Les femmes perçoivent davantage les discriminations liées à une grossesse ou à un congé maternité (35% considèrent qu'elles se produisent souvent ou très souvent contre 23% des hommes), les hommes celles liées à l'âge (39% contre 31% des femmes). Les personnes homosexuelles et bisexuelles considèrent davantage que les discriminations liées à l'orientation sexuelle se produisent souvent ou très souvent (39% contre 28% des personnes hétérosexuelles). Les personnes déclarant être en situation de handicap ou avoir une maladie chronique sont presque deux fois plus nombreuses à déclarer que les discriminations en raison de l'état de santé se produisent souvent ou très souvent, par rapport au reste de la population active (58% contre 36%).

La recherche de logement et la recherche d'emploi restent les contextes perçus comme les plus discriminants : près de la moitié des répondants (48%) considèrent que les discriminations se produisent souvent ou très souvent lors de la recherche de logement, 41% lors de la recherche d'un emploi [Graphique 2].

Graphique 1

Perception de la fréquence des discriminations dans la société française par motif (%)

Question : Pensez-vous qu'aujourd'hui, en France, des personnes sont traitées défavorablement ou discriminées en raison (...) ?

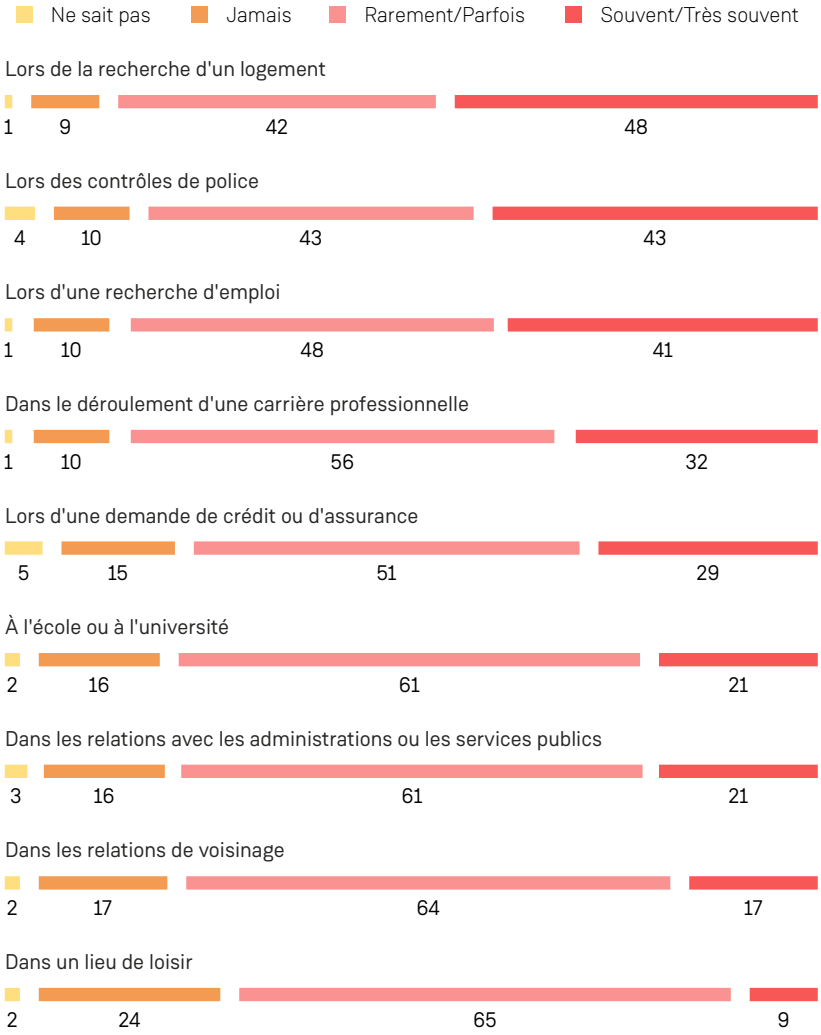


Lecture : 46% des personnes interrogées considèrent que des personnes sont souvent ou très souvent traitées défavorablement ou discriminées en France du fait de leur origine ou couleur de peau.
Champ : Ensemble de la population enquêtée (n=1 090). **Note :** Plusieurs réponses possibles.

Graphique 2

Perception de la fréquence des discriminations dans la société française par domaine (%)

Question : Pensez-vous qu'aujourd'hui, en France, des personnes sont traitées défavorablement ou discriminées (...) ?



Lecture : 22% des personnes enquêtées considèrent que des personnes sont souvent ou très souvent traitées défavorablement ou discriminées en France à l'école ou à l'université. **Champ :** Ensemble de la population enquêtée (n=1 090).

Plus de quatre personnes actives sur dix ont été témoins de discrimination(s) ou de harcèlement discriminatoire dans le cadre de leur emploi

Au-delà de leur perception globale des discriminations dans la société française, **42% des personnes actives rapportent avoir été témoins de discrimination(s) ou de harcèlement discriminatoire** au cours de leur carrière. Aucune différence significative n'est observée entre les agents de la fonction publique et les salariés du secteur privé.

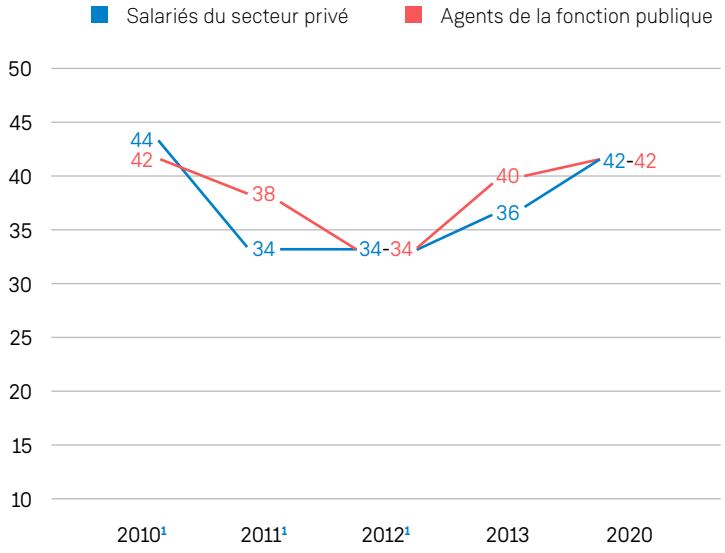
Depuis 2012, cette **proportion a significativement augmenté** (+8 points), alors que celle-ci avait diminué entre 2010 et 2011 [Graphique 3].

Les personnes enquêtées déclarent en grande partie avoir été témoins de discriminations ou **de harcèlement fondés sur l'apparence physique (52%), le sexe (49%) et l'origine ethnique (47%)** [Graphique 4].

Graphique 3

Part des personnes enquêtées ayant été témoins d'au moins une discrimination ou un harcèlement discriminatoire en 2010, 2011, 2012, 2013 et 2020 (en %)

Question : Avez-vous personnellement déjà été témoin d'une discrimination ou d'un harcèlement discriminatoire dans le cadre de vos activités professionnelles ?



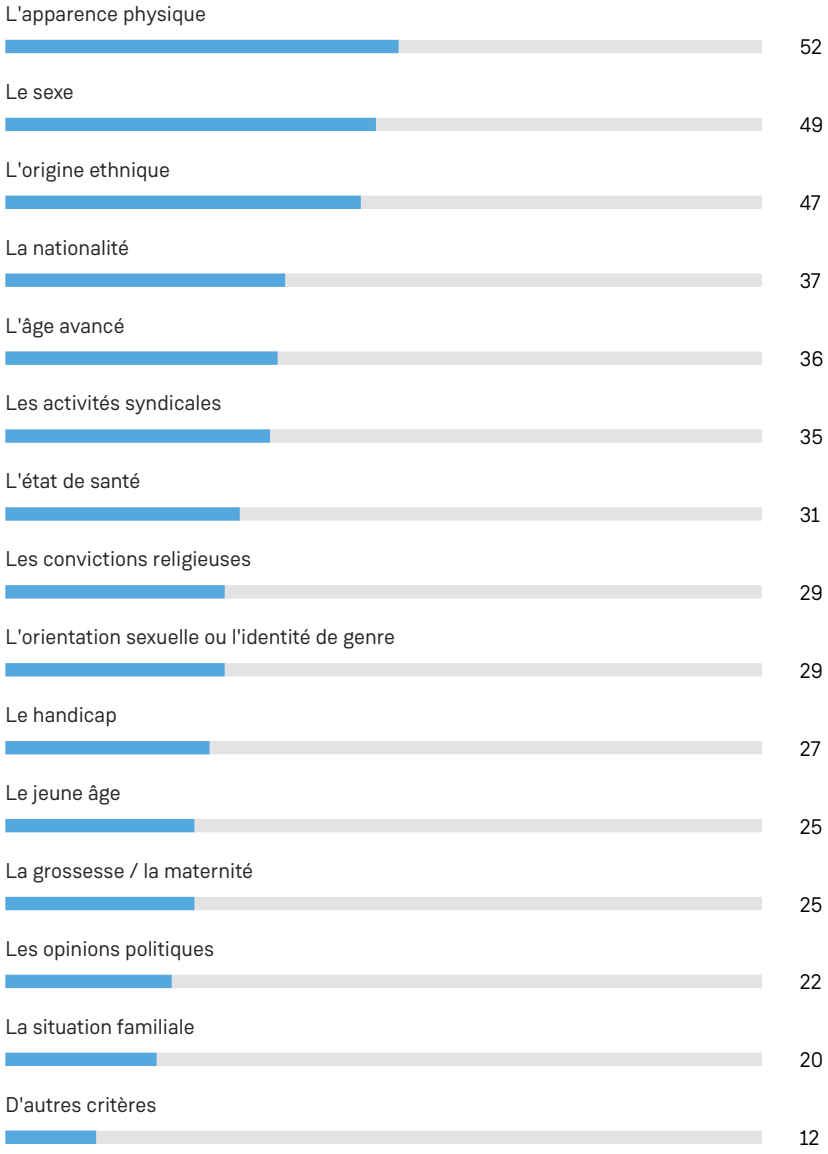
Lecture : En 2010, 44% des salariés du secteur privé et 42% des agents de la fonction publique déclarent avoir été témoins d'au moins une discrimination ou un harcèlement discriminatoire dans le cadre professionnel. **Champ :** Ensemble de la population active enquêtée (n=1 090).

[1] En 2010, 2011 et 2012, l'intitulé exacte de la question était : « Avez-vous personnellement déjà été témoin d'une discrimination dans le cadre de vos activités professionnelles dans chacune des situations suivantes ? ».

Graphique 4

Part des discriminations perçues par motif en tant que témoin (%)

Question : Et, selon vous, quels étaient les critères de la (des) discrimination(s) ou du (des) harcèlement(s) discriminatoire(s) dont vous avez été témoin dans le cadre de vos activités professionnelles ? Plusieurs réponses possibles

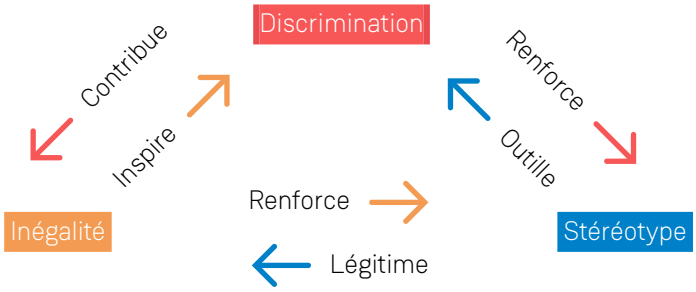


Lecture : 52% des personnes ayant vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire dans l'emploi rapportent avoir été discriminées en raison de l'apparence physique. **Champ :** Ensemble de la population ayant été témoin d'au moins une discrimination ou un harcèlement discriminatoire dans le cadre professionnel (n=449). **Note :** Plusieurs réponses possibles.

2) Un continuum d'attitudes hostiles

Ce 13e baromètre s'intéresse à quatre types de comportements hostiles dans l'emploi, pouvant constituer un harcèlement multiforme : les préjugés et stéréotypes, les propos et comportements stigmatisants, les situations de dévalorisation, ainsi que les discriminations. Ces types de comportements adviennent rarement seuls ; ils peuvent s'imbriquer, se cumuler et avoir des conséquences délétères et durables sur le parcours professionnel et la vie personnelle des victimes.

Cette approche permet ainsi de penser les discriminations dans leur dimension « systémique » et de les relier aux représentations collectives (préjugés et stéréotypes), aux rapports sociaux spécifiques dans le cadre de l'emploi et aux inégalités plus larges qui structurent la société[2].



Préjugés et stéréotypes envers les collègues et les supérieurs hiérarchiques : trois catégories de personnes fortement stigmatisées

La discrimination directe résulte de **préjugés, de jugements de valeur ou d'idées préconçues** que l'on mobilise, parfois inconsciemment, à l'encontre d'un groupe d'individus.

Les préjugés, en assignant à un individu une identité sociale dévalorisée, peuvent se traduire dans le cadre professionnel par un **sentiment de malaise vis-à-vis de collègues ou de supérieurs hiérarchiques**. En 2020, les personnes actives en France déclarent être moins à l'aise avec des collègues transgenres (17% des répondants), issus des gens du voyage (13%) ou atteints d'une maladie grave ou chronique (12%) et ce, quel que soit le secteur salarial. Ces préjugés et stéréotypes s'expriment de façon identique lorsqu'il s'agit de supérieurs hiérarchiques [Graphique 5].

Les préjugés associés à ces **trois catégories de personnes** semblent être profondément ancrés dans la société, puisqu'en 2012, ils apparaissaient déjà comme les plus cités.

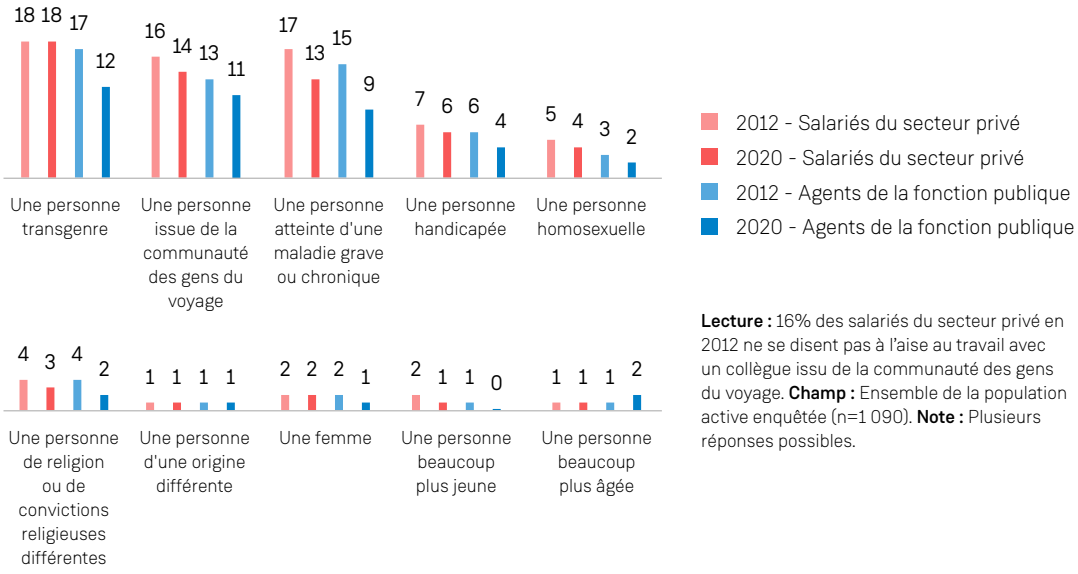
Enfin, soulignons que les actifs sont nettement plus nombreux à être mal à l'aise face à un **supérieur hiérarchique plus jeune** qu'ils ne le sont face à un collègue plus jeune qu'eux (8% contre 1%).

[2] Voir Défenseur des droits, *Discriminations et Origines : l'urgence d'agir*, 2020.

Graphique 5

Part des personnes enquêtées ne se disant pas à l'aise vis-à-vis de collègues du fait de leur appartenance à un groupe social particulier, en fonction du secteur salarial en 2012 et 2020 (en %)

Question : Seriez-vous très mal à l'aise, plutôt mal à l'aise, plutôt à l'aise, très à l'aise ou vous ne vous poseriez pas la question, si l'un de vos collègues était (...) ?



Lecture : 16% des salariés du secteur privé en 2012 ne se disent pas à l'aise au travail avec un collègue issu de la communauté des gens du voyage. **Champ :** Ensemble de la population active enquêtée (n=1 090). **Note :** Plusieurs réponses possibles.

La dévalorisation au travail : un phénomène massif qui a concerné près de 80% de la population active

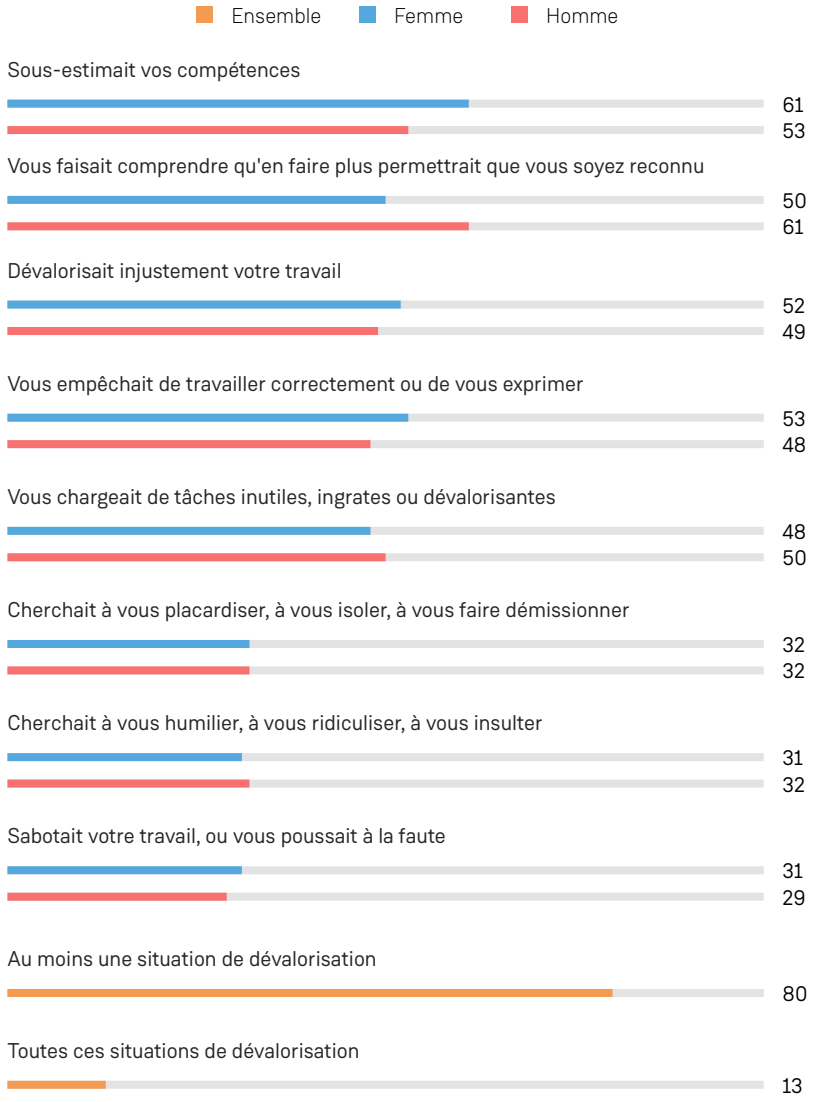
En 2020, près de 80% des personnes actives en France déclarent avoir déjà connu une **situation de dévalorisation** au cours de leur vie professionnelle et environ 13% déclarent avoir été victimes de l'ensemble des **huit situations** suivantes : dévalorisation injuste du travail ; sous-estimation des compétences ; attribution de tâches inutiles, ingrates ou dévalorisantes ; pression pour en faire plus ; volonté d'isoler, de « placardiser » ou de faire démissionner ; tentative d'humilier ou de ridiculiser ; empêchement d'exercer correctement son travail ou de s'exprimer ; sabotage du travail.

Les situations hostiles les **plus fréquentes** dans l'emploi restent la sous-estimation des compétences et la dévalorisation injuste du travail, qui touchent plus d'une personne active sur deux, et ce, quel que soit le secteur salarial. Les **femmes** rapportent davantage avoir été sous-estimées dans leurs compétences (61% des femmes contre 53% des hommes). Quant aux **hommes**, ils apparaissent plus confrontés à des pressions laissant entendre qu'en faire plus permettrait que leur travail soit reconnu (61% des hommes contre 50% des femmes) [Graphique 6].

Graphique 6

Part des personnes enquêtées déclarant avoir été victimes d'une situation de dévalorisation, selon le genre (en %)

Question : Au cours de votre vie professionnelle, avez-vous déjà eu le sentiment qu'on… ?



Lecture : En 2020, 61% des femmes actives ont déjà eu le sentiment au cours de leur vie professionnelle que leurs compétences étaient sous-estimées. **Champ :** Ensemble de la population enquêtée (n=1090). **Note :** Plusieurs réponses possibles.

Propos ou comportements stigmatisants : quatre personnes actives sur dix déclarent en avoir été victimes

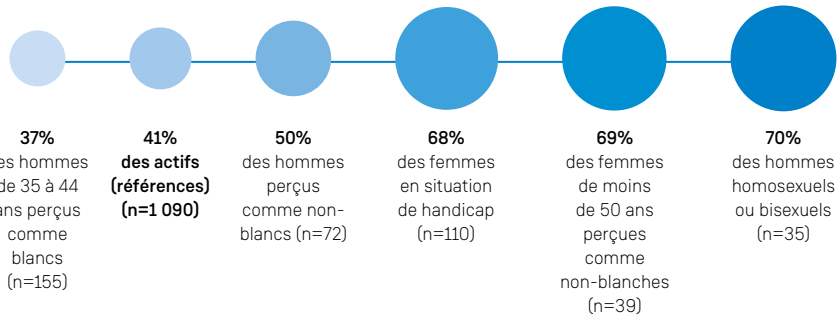
41% des personnes actives en France déclarent avoir été victimes d'au moins un propos ou comportements sexistes, homophobes, racistes, liés à l'état de santé ou au handicap, liés à la religion ou liés à d'autres caractéristiques personnelles au travail. Les comportements et propos les plus fréquemment évoqués sont les comportements sexistes (25%) et les comportements racistes (15%), et ce, quel que soit le secteur salarial.

Les salariés du **secteur privé** sont plus nombreux à avoir été victimes de propos ou de comportements racistes (15% contre 10% des salariés du secteur public) et de propos ou de comportements liés à la religion (8% contre 4% des salariés du secteur public).

Une **analyse intersectionnelle** tenant compte des multiples aspects de l'appartenance sociale des personnes interrogées (sexe, âge, orientation sexuelle, couleur de peau, etc.) permet d'appréhender de manière plus fine les résultats de l'enquête. Conformément aux précédentes éditions du baromètre, trois groupes sociaux apparaissent particulièrement exposés aux propos et comportements stigmatisants dans la sphère professionnelle : les femmes en situation de handicap (68%), les femmes de moins de 50 ans perçues comme non blanches (69%) et les hommes homosexuels ou bisexuels (70%) [Graphique 7].

Graphique 7

Part des personnes enquêtées rapportant avoir été l'objet de propos ou de comportements sexistes, racistes, homophobes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé au travail, selon certains groupes sociaux (en %)



Lecture : 68% des femmes actives en situation de handicap rapportent avoir été l'objet de propos ou de comportements sexistes, racistes, homophobes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé au travail. **Champ :** Ensemble de la population enquêtée (n=1 090).

Discriminations ou harcèlement discriminatoire : près d'un quart de la population active concernée

En 2020, 23% des personnes actives en France déclarent avoir déjà été victimes de discrimination(s) ou de harcèlement discriminatoire dans l'emploi, sans différence significative selon le secteur d'activité.

Les **critères de discrimination les plus souvent évoqués** sont l'apparence physique (40% des personnes ayant déclaré des discriminations ou du harcèlement discriminatoire), le sexe (40% d'entre elles) et l'état de santé (30% d'entre elles).

Les **femmes** déclarent avoir été discriminées au travail principalement en raison de leur sexe ou d'une situation de grossesse ou de maternité. Les **hommes**, quant à eux, se déclarent plus souvent discriminés en raison du jeune âge, de l'origine, de la nationalité, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'orientation sexuelle ou de l'apparence physique [Tableau 1].

Toutes choses étant égales par ailleurs[3], le fait d'être en **situation de handicap ou d'avoir une maladie chronique** multiplie par trois le risque d'être victime de discrimination au travail par rapport à un individu blanc, hétérosexuel et en bonne santé. En ce qui concerne **l'origine perçue**, les actifs vus comme non-blancs ont deux fois plus de probabilité d'être victimes de discrimination au travail par rapport à une personne blanche, hétérosexuelle et en bonne santé. Concernant **l'orientation sexuelle**, une personne homosexuelle ou bisexuelle a trois fois plus de risque d'être victime de discrimination au travail par rapport à un individu blanc, hétérosexuel et en bonne santé. [Annexe 1].

En moyenne, la proportion de la population active déclarant avoir été discriminée dans l'emploi a légèrement diminué depuis 2013 (-7 points). Si les principaux critères de discriminations évoqués par les victimes restent inchangés depuis 2013 (apparence physique, sexe et état de santé), on constate une augmentation de la fréquence des citations[4] pour les discriminations liées à l'apparence physique (de 19% en 2013 à 43% dans le secteur privé en 2020), à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (de 5% en 2013 à 37% dans le secteur privé en 2020), aux opinions politiques et aux activités syndicales (11% et 13% en 2013 respectivement pour le secteur privé et public ; 19% et 14% en 2020), au jeune âge (de 8% en 2013 à 28% dans le secteur privé en 2020) et à l'état de santé (respectivement 8% et 7% dans le secteur public et privé en 2013 ; contre 22% et 32% en 2020) [Graphique 8].

Depuis 2013, le travail au quotidien (cité par 74% des individus ayant déclaré avoir vécu une discrimination dans l'emploi en 2020) et l'évolution dans la carrière (56%) sont les deux **contextes dans lesquels les risques de discrimination sont les plus élevés**. Les femmes déclarent davantage avoir été discriminées au retour d'un congé de longue durée[5] que les hommes (44% des femmes ayant déclaré avoir vécu une discrimination contre 30% des hommes). Les hommes rapportent plus de discriminations concernant l'évolution de leur carrière (66% des hommes contre 47% des femmes) [Tableau 2].

[3] Modèle de régression logistique.

[4] Les échantillons concernés pour chaque critère de discrimination étant réduits, il convient de prendre ces résultats avec une certaine prudence.

[5] Les congés de longue durée regroupent les congés liés à une maternité, une maladie ou une adoption.

Tableau 1

Part des personnes enquêtées déclarant avoir vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire au travail, par motif et selon le genre (en %)

Question : Selon vous, quels étaient les critères de cette (ces) discrimination(s) ?

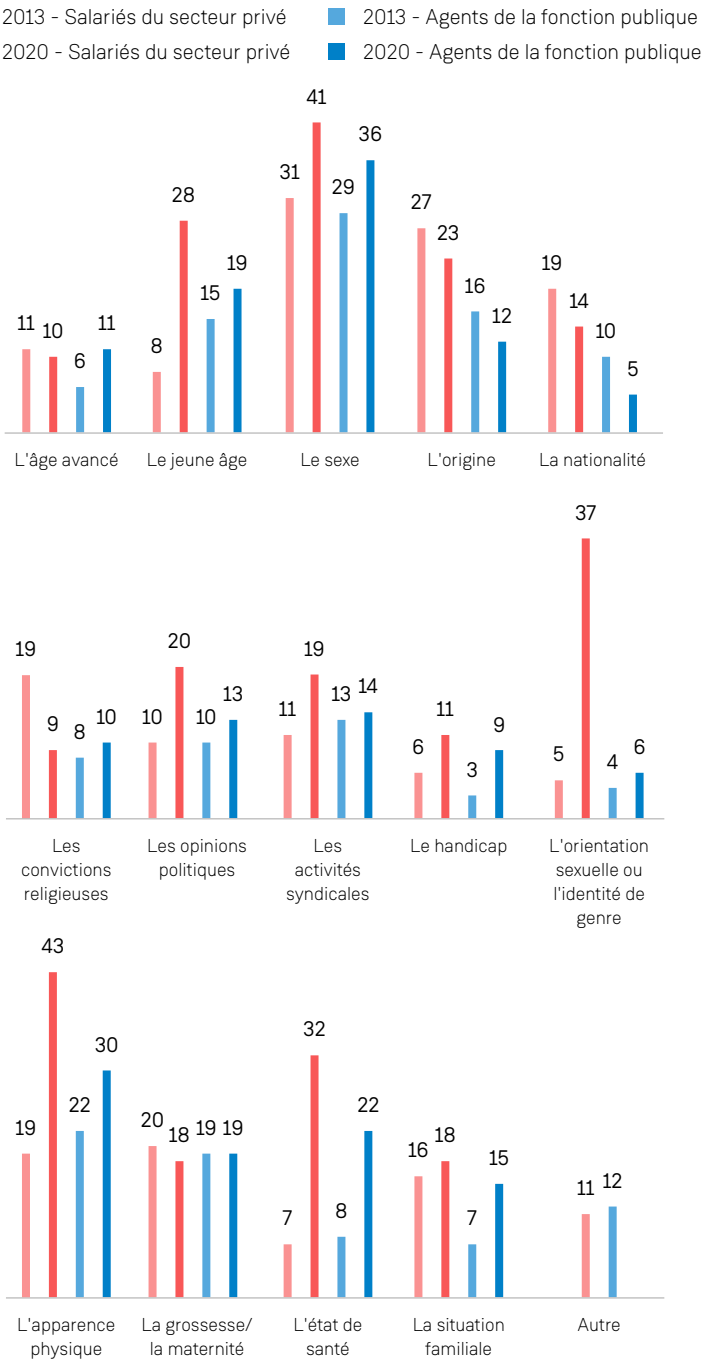
	Homme	Femme	Ensemble
L'apparence physique*	45	35	40
Le sexe*	16	60	40
L'état de santé	26	32	30
Le jeune âge*	35	19	26
L'origine ethnique*	32	11	21
Les opinions politiques *	31	7	18
Les activités syndicales*	28	9	18
La grossesse / la maternité*	7	27	18
La situation familiale	17	17	17
L'identité de genre	22	13	17
L'orientation sexuelle*	20	7	13
La nationalité*	16	8	12
Le handicap	8	14	11
L'âge avancé	10	11	10
Les convictions religieuses	10	8	9

Lecture : Parmi les personnes femmes ayant vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire dans l'emploi, 35% d'entre elles rapportent avoir été discriminées en raison de l'apparence physique. **Champ :** Ensemble de la population enquêtée ayant été victime d'une discrimination (n=238). **Note :** Plusieurs réponses possibles. L'astérisque indique que l'écart entre les hommes et les femmes est considéré comme significatif d'un point de vue statistique (la p-valeur est inférieure à 0,05).

Graphique 8

Critères de discriminations cités par les personnes actives ayant connu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire dans l'emploi, en fonction du secteur salarial en 2013 et 2020 (%)

Question : Selon vous, quels étaient les critères de cette (ces) discrimination(s) ?



Lecture : En 2020, 28% des salariés du secteur privé ayant vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire dans l'emploi déclarent avoir été discriminés en raison de leur jeune âge. **Champ :** Ensemble de la population enquêtée ayant vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire (n=238). **Note :** Plusieurs réponses possibles.

Tableau 2

Situations de discrimination ou de harcèlement discriminatoire au travail (en %)

Question : Dans quelle(s) situation(s) parmi les suivantes avez-vous été victime de discrimination au travail ?

	Oui	Non
Dans le travail au quotidien	74	26
Pour évoluer dans votre carrière	56	44
Au niveau de votre salaire/traitement de base	46	54
Au retour d'un congé de longue durée	38	62
Pour obtenir une augmentation de salaire et/ou dans l'établissement du montant d'une prime	34	66
Dans l'accès à l'emploi, lors du recrutement, lors d'un concours de la fonction publique	24	76
Pour accéder à une formation professionnelle	23	77
Au moment d'un licenciement / d'une sanction disciplinaire	20	80
Pour obtenir une mutation	14	86
Dans d'autres situations	13	87

Lecture : 74% des personnes actives ayant connu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire dans l'emploi rapportent avoir été discriminées dans le travail au quotidien. **Champ :** Ensemble de la population enquêtée ayant vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire (n=238).

Des attitudes hostiles au travail qui se cumulent

Différentes attitudes hostiles sont susceptibles de se manifester dans un contexte professionnel. La présente étude se concentre sur trois types de comportements hostiles : les propos et comportements stigmatisants, les expériences de discrimination et les situations de dévalorisation au travail. Les résultats donnent à voir un continuum entre ces différents phénomènes et une exposition hétérogène aux contextes de travail hostiles en fonction des groupes sociaux observés.

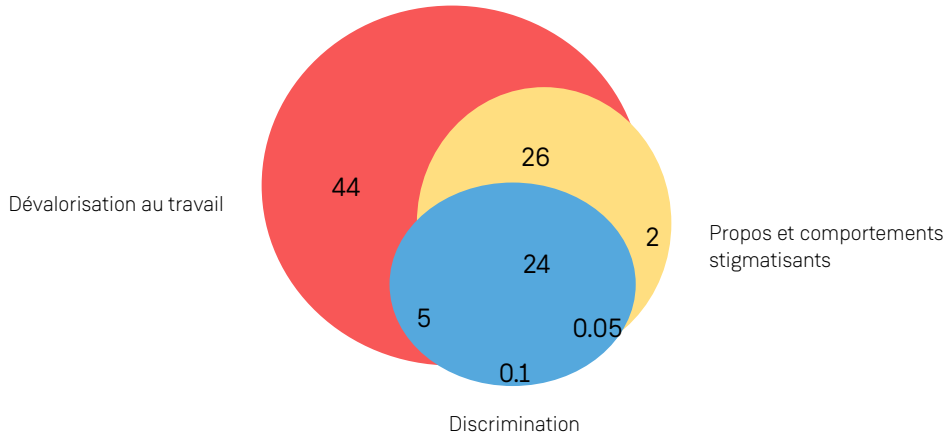
Les discriminations ne surviennent jamais isolément : parmi les personnes ayant vécu au moins une attitude hostile au travail, seules 0,1% ont déclaré avoir été victimes de discriminations sans mentionner d'autres faits. On constate fréquemment un **cumul des situations** : ainsi 5% des personnes ayant déclaré une attitude hostile rapportent avoir été à la fois discriminées et dévalorisées au travail, et 24% d'entre elles déclarent avoir été confrontées cumulativement à des discriminations, des propos et comportements sexistes, racistes, homophobes, liés à la religion, handiphobes ou à l'état de santé et des formes de dévalorisation au travail [Graphique 9].

Ces résultats montrent que les processus de stigmatisation en lien avec des critères prohibés (l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, etc.) dans l'emploi, qu'ils prennent la forme de propos, de comportements ou de discriminations, s'inscrivent souvent dans un contexte d'hostilité plus large. Comme le soulignait le 11e baromètre, « pour l'employeur, il convient donc d'appréhender la prévention du harcèlement, des risques psychosociaux et des discriminations dans un ensemble cohérent malgré les diverses qualifications juridiques auxquelles ces situations peuvent renvoyer »[6].

Par ailleurs, l'exposition aux différentes formes d'attitudes hostiles n'est pas homogène et évolue selon les groupes sociaux. Les hommes de 35 à 45 ans perçus comme blancs ne sont que 13% à avoir fait l'expérience du cumul des trois types d'attitudes hostiles (dévalorisation du travail, expérience de discriminations et propos et comportements stigmatisants). Les femmes de moins de 50 ans perçues comme non-blanches et les femmes en situation de handicap sont quant à elles respectivement 35% à y avoir été confrontées.

Graphique 9

Répartition des personnes ayant déclaré une attitude hostile par type d'attitude rapporté (en %)



Lecture : 5% des personnes ayant déclaré une attitude hostile dans l'emploi ont rapporté avoir vécu cumulativement des situations de dévalorisation au travail et des discriminations. **Champ :** Individus ayant déclaré une attitude hostile dans l'emploi.

[6] Défenseur des droits et OIT, 11e Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, 2018, p. 12.

3) Des répercussions délétères et durables sur les parcours de vie

L'expérience répétée des discriminations, leur caractère systémique et leur imbrication avec d'autres formes d'attitudes hostiles au travail ont des effets délétères et durables sur les parcours individuels.

Près de la moitié des personnes actives déclarant avoir été victimes de discriminations disent avoir connu des **conséquences sur leur emploi** (46%). Près de la moitié ont pris des mesures pour se protéger à la suite des faits (48%) : 31% disent avoir démissionné ou négocié un licenciement, 19% ont changé de service à leur demande et 18% considèrent qu'elles ont obtenu une réparation.

Cependant, la majorité des victimes de discrimination ont été confrontées à des répercussions négatives sur leur vie professionnelle et/ou à des mesures de rétorsion de la part de leur hiérarchie : 19% ont été licenciées ou non renouvelées après les faits et 14% ont reçu un avertissement ou un blâme, ou bien ont été mutées contre leur gré. Dans 9% des cas seulement, l'auteur des faits a été sanctionné, muté ou licencié [Tableau 3].

Outre les conséquences sur la carrière, les discriminations peuvent provoquer des **séquelles émotionnelles, psychologiques et physiques**. Ainsi 82% des personnes ayant été victimes de discrimination au travail expriment un sentiment de colère et près de la moitié (49%) évoquent un sentiment de fatigue, de tristesse, de déprime ou une dégradation de l'état de santé. Les répercussions de la discrimination sur le bien-être psychologique au travail sont répandues : 38% des victimes de discrimination expriment n'avoir plus envie ou avoir peur d'aller travailler ; 29% déclarent avoir des pertes de mémoire ou du mal à se concentrer. Le fait d'avoir subi une discrimination peut également affecter les relations avec son entourage proche et se traduire par un plus grand isolement social : 44% des personnes victimes de discrimination dans l'emploi ont connu par la suite des relations perturbées avec leur famille, 37% avec leurs amis [Tableau 4].

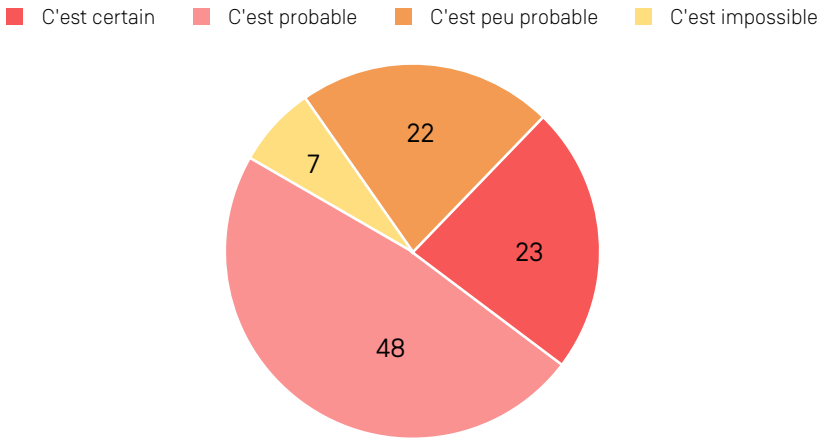
Les conséquences émotionnelles, psychologiques ou physiques des discriminations peuvent entraîner de l'**autocensure** et se traduire par un refus de répondre à des offres d'emploi qui correspondent aux compétences de la personne. En effet, 22% des personnes actives en France n'ont pas soumis leur candidature à une offre d'emploi qui était pourtant en adéquation avec leurs compétences au cours des cinq dernières années, que ce soit en raison de leur sexe, de leur âge, de leur origine ethnique, de leur religion, de leur état de santé ou d'un handicap, de leur apparence physique ou de leur orientation sexuelle. Les femmes sont près de quatre fois plus nombreuses que les hommes à ne pas avoir répondu à une offre d'emploi qui correspondait à leurs compétences.

Cette autocensure s'explique en partie parce que les personnes anticipent les discriminations auxquelles elles sont susceptibles d'être confrontées : 70% des personnes ayant déclaré avoir vécu une discrimination dans l'emploi pensent ainsi qu'il est probable ou certain qu'elles soient à nouveau victimes de discrimination dans ce cadre [Graphique 10].

Graphique 10

Part des personnes ayant vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire se déclarant susceptibles d'être à nouveau discriminées dans le cadre des activités professionnelles (en %)

Question : Et selon-vous, êtes-vous susceptible d'être à nouveau victime d'une discrimination dans le cadre de vos activités professionnelles ?



Lecture : Parmi les personnes ayant vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire, 48% pensent qu'il est probable qu'elles soient un jour à nouveau victimes de discrimination dans le cadre professionnel. **Champ :** Ensemble de la population enquêtée ayant déclaré avoir été victime de discrimination ou de harcèlement discriminatoire dans l'emploi (n=238).

Tableau 3

Conséquences des discriminations sur la vie professionnelle (en %)

Question : Ce(s) fait(s) a-t-il (ont-ils) eu les conséquences suivantes sur votre vie professionnelle ?

	Oui
Vous avez pris des mesures pour vous protéger	48
Il y a eu des conséquences sur votre emploi	46
Vous avez démissionné ou négocié votre licenciement	31
Vous avez été licencié ou votre contrat n'a pas été renouvelé	19
Vous avez changé de service à votre demande	19
Vous avez obtenu une réparation	18
Vous avez reçu un avertissement ou un blâme, vous avez été muté contre votre gré	14
Vous avez été déclaré inapte par la médecine du travail	14
L'auteur des faits a été sanctionné, muté ou licencié	9

Lecture : 46% des actifs qui ont vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire ont subi des conséquences sur leur emploi. **Champ :** Ensemble de la population enquêtée ayant déclaré avoir vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire (n=238). **Note :** Plusieurs réponses possibles.

Tableau 4

Conséquences émotionnelles, physiques et psychologiques des discriminations vécues dans la sphère professionnelle (en %)

Question : Au moment des faits ou encore aujourd'hui, ce(s) fait(s) a-t-il (ont-ils) eu les répercussions suivantes sur vous ?

	Oui
Sentiment de colère	82
Vous vous sentez fatigué, triste, déprimé ou votre santé s'est dégradée	49
Vos relations avec votre entourage familial ont été perturbées	44
Vous n'avez plus envie de travailler ou vous avez peur d'aller travailler	38
Vos relations avec vos amis ont été perturbées	37
Vous vous sentez seul.e et isolé.e	35
Vous avez du mal à vous concentrer, vous avez des pertes de mémoire	29
Sentiment de honte	25

Lecture : Sur l'ensemble des actifs ayant déclaré avoir vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire, 38% n'ont plus eu envie de travailler ou peur d'aller travailler par la suite. **Champ :** Ensemble de la population enquêtée ayant vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire (n=238). **Note :** Plusieurs réponses possibles.

4) Recours et leviers pour lutter contre les discriminations dans l'emploi

Les expériences de discrimination peuvent donner lieu à des signalements, des demandes d'informations ou des recours, que ce soit auprès de la hiérarchie, des syndicats, de l'inspection du travail, d'une association ou des juridictions compétentes. On constate depuis 2012 une diminution du taux de non-recours, les victimes se saisissant davantage des dispositifs disponibles pour alerter sur leur situation et faire reconnaître leurs droits.

Le dialogue avec la direction, le recours le plus sollicité par les victimes de discrimination

Plus des trois quarts de la population active ayant été confrontée à une discrimination, déclarent avoir entrepris des démarches à la suite des faits.

La **démarche la plus fréquente** est le dialogue avec la direction (53% des cas) et le recours aux représentants du personnel ou d'un syndicat (38%). Moins d'un tiers des victimes ont contacté l'inspection du travail [Tableau 5].

Les **agents de la fonction publique** sont plus nombreux à se tourner vers leur direction/encadrant direct à la suite d'une discrimination (63% contre 50% des salariés du secteur privé) ou vers leur syndicat (49% contre 32%).

Parmi les personnes qui n'ont rien dit au moment des faits (24% de la population active), 68% évoquent la peur de représailles de la part des auteurs, 60% indiquent qu'elles ne savaient pas quoi faire et 56% pensent que cela n'aurait rien changé [Tableau 6].

Tableau 5

Type de démarches entreprises par la population enquêtée après avoir vécu une discrimination (%)

Question : Lorsque vous avez été victime de discrimination au travail, quelles ont été vos réactions et / ou démarches ?

	Oui	Non
Vous en avez parlé à votre direction / à votre encadrant direct	53	47
Vous avez alerté les représentants du personnel ou un syndicat	38	62
Vous avez contacté l'inspection du travail	28	72
Vous n'avez rien dit	24	76
Vous avez fait autre chose	19	81
Vous avez pris conseil auprès d'un avocat, une association	18	82
Vous avez engagé une procédure contentieuse ou témoigné à l'occasion d'une procédure	14	86

Lecture : 28% des actifs victimes de discriminations ont entrepris de contacter l'inspection du travail à la suite des faits. **Champ :** Ensemble de la population enquêtée ayant déclaré avoir vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire dans l'emploi (n=238).
Note : Plusieurs réponses possibles.

Tableau 6

Motifs pour lesquels les personnes enquêtées n'ont rien dit à la suite d'une discrimination (en %)

Question : Pour quelles raisons n'avez-vous rien dit lorsque vous avez été victime de discriminations ?

	Oui
Par crainte de représailles de la part des auteurs	68
Parce que vous ne saviez pas quoi faire	60
Parce que vous pensez que cela n'aurait rien changé	56
Parce que vous avez préféré régler les choses vous-même	49
Parce que ça paraît normal à tout le monde	47
Parce que vous n'avez pas eu le temps	17
Pour une autre raison	11

Lecture : 68% des actifs n'ayant rien dit à la suite d'une discrimination n'en ont pas parlé par crainte de représailles de la part des auteurs. **Champ :** Ensemble de la population enquêtée ayant connu une discrimination et n'ayant rien dit à la suite de celle-ci (n=48). **Note :** Plusieurs réponses possibles.

En 8 ans, les victimes sont deux fois plus nombreuses à réagir face à une discrimination

Entre 2012 et 2020, la part des personnes victimes de discriminations décidant d'entreprendre des démarches à la suite des faits a sensiblement augmenté (+19%). En particulier, le recours à un avocat et l'engagement de procédures contentieuses, qui étaient des pratiques marginales en 2013 (dans chaque cas, 8% des personnes ayant connu une discrimination dans le privé y ont eu recours ; 4% et 3% pour celles de la fonction publique), sont devenues plus courantes en 2020 (respectivement 17% et 14% pour le secteur privé et 22% et 15% pour le secteur public).

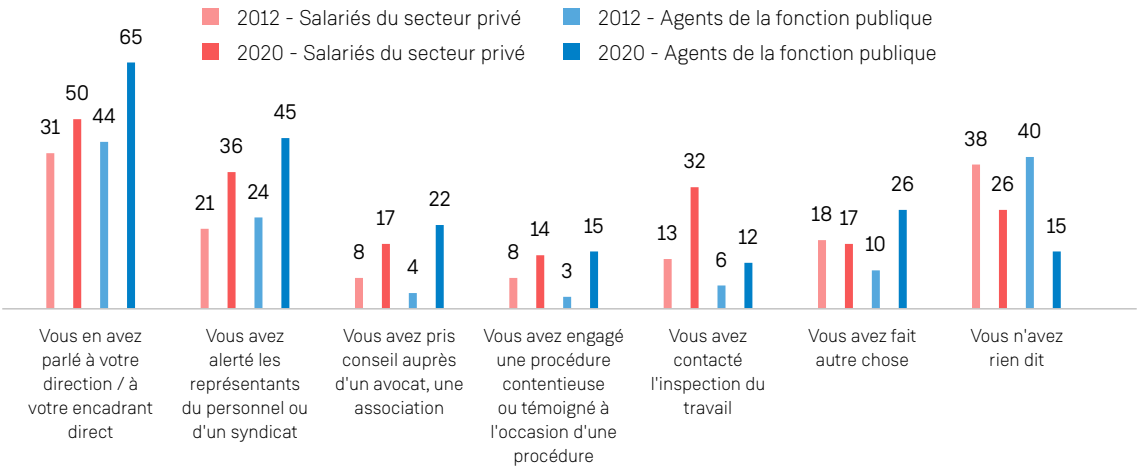
Enfin, si le recours aux représentants du personnel ou à un syndicat avait diminué entre 2010 et 2013, il connaît une forte hausse entre 2013 et 2020 (+21 points parmi les agents de la fonction publique, +15 points parmi les salariés du secteur privé) [Graphique 11].

Aujourd'hui, plus de la moitié des personnes actives (52%) estiment que les syndicats et représentants du personnel sont efficaces pour aider les salariés et les agents de la fonction publique ayant vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire. Ce recours croissant aux syndicats et représentants du personnel semblent étroitement corrélé à la perception que se fait la population active de leur efficacité pour lutter contre les discriminations dans l'emploi. Après une forte diminution entre 2010 et 2013 (-16 points), il semblerait que la part de la population active jugeant les syndicats et représentants du personnel efficaces ait progressivement augmenté ces sept dernières années (+6 points) [Graphique 12].

Graphique 11

Types de démarches entreprises par la population enquêtée à la suite d'une discrimination en 2012 et 2020 en fonction du secteur salarial

Question : Lorsque vous avez été victime de discrimination au travail, quelles ont été vos réactions et / ou démarches ?

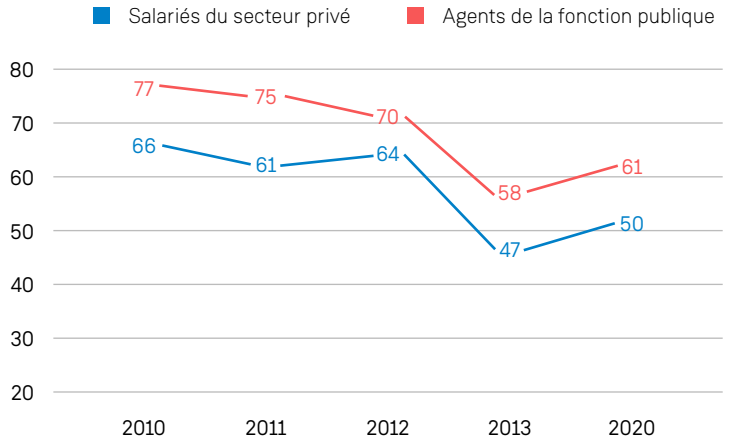


Lecture : En 2020, 65% des agents de la fonction publique ayant vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire dans l'emploi en ont parlé à la direction ou à l'encadrant direct à la suite des faits. En 2012, 38% des salariés du secteur privé n'ont rien dit à la suite d'une discrimination ou d'un harcèlement discriminatoire dans l'emploi. **Champ :** Ensemble de la population enquêtée ayant déclaré avoir été victime de discrimination ou de harcèlement discriminatoire dans l'emploi (n=238). **Note :** Plusieurs réponses possibles.

Graphique 12

Évolution du sentiment d'efficacité des syndicats et représentants du personnel en fonction du secteur salarial, 2010-2020 (en %)

Question : Selon vous, les syndicats et représentants du personnel sont-ils tout à fait, plutôt, plutôt pas ou pas du tout efficaces pour aider les salariés / agents victimes de discriminations ?



Lecture : En 2020, 50% des salariés du secteur privé estiment que les syndicats et représentant du personnel sont efficaces pour lutter contre les discriminations.
Champ : Ensemble de la population enquêtée (n=1 090).

Des mesures de lutte contre les discriminations dans l'emploi à prioriser

L'ensemble des mesures de lutte contre les discriminations dans l'emploi suggérées aux enquêtés leur semblent convaincantes, notamment l'objectivation des procédures de recrutement, la mise en place d'un recours confidentiel et l'implication des organisations syndicales et patronales dans les actions de prévention des discriminations [Tableau 7].

Entre 2013 et 2020, l'adhésion des personnes enquêtées à certaines mesures de lutte contre les discriminations a légèrement augmenté, notamment en ce qui concerne les mesures qui consistent à favoriser l'embauche de personnes habituellement discriminées (+6 points parmi les salariés du secteur privé, +6 points parmi les agents de la fonction publique), et la publication de données chiffrées sur les écarts de rémunération par les entreprises/administrations (+5 points parmi les salariés du secteur privé, +6 points parmi les agents de la fonction publique).

En ce qui concerne les mesures favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'emploi, l'incitation des employeurs à prendre des mesures pour mieux concilier la vie professionnelle et familiale et le développement des solutions de garde d'enfants accessibles à tous sont considérées par plus de 8 personnes interrogées sur 10 comme des mesures efficaces pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Tableau 7

Opinions de la population active sur l'efficacité des mesures visant à lutter contre les discriminations au sein des entreprises/administrations et établissements publics (en %)

Question : Voici une liste de mesures visant à lutter contre les discriminations au sein des entreprises/administrations et établissements publics. Pour chacune d'elles, dites-moi si vous la jugez tout à fait, plutôt, plutôt pas ou pas du tout efficace ?

	Plutôt ou tout à fait efficace	Plutôt pas ou pas du tout efficace	(NSP)
Instaurer des procédures de recrutement fondées sur des critères objectifs, par exemple les recrutements par mise en situation	74	24	2
La possibilité pour un salarié / agent d'alerter son employeur de façon confidentielle sur des pratiques de discrimination dont il serait victime ou témoin	74	25	1
Impliquer les organisations syndicales et patronales dans les actions de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité au niveau de l'entreprise/de l'administration	73	26	1
Sanctionner financièrement les entreprises / administrations et les établissements qui n'ont pas pris de mesures en faveur de l'égalité de rémunération	72	26	2
Favoriser, à compétences égales, l'embauche de personnes habituellement discriminées	70	28	2
Mener des actions de sensibilisation / formation sur la lutte contre les discriminations et les stéréotypes	70	29	2
Obliger les entreprises / administrations et les établissements à publier des données chiffrées sur les écarts de rémunération	69	30	1
L'adhésion de l'entreprise / administration ou l'établissement à une Charte ou un Label	63	35	2

Lecture : 70% des personnes actives estiment que favoriser, à compétences égales, l'embauche de personnes habituellement discriminées est une mesure efficace contre les discriminations au sein des entreprises et des établissements publics. **Champ :** Ensemble de la population enquêtée (n=1 090). **Note :** Une réponse par ligne.

Conclusion

Les résultats de cette 13e édition du baromètre du Défenseur des droits et de l'Organisation internationale du travail mettent une nouvelle fois en évidence l'ampleur des discriminations dans l'emploi en France, ainsi que leurs conséquences négatives et durables sur les individus et leurs parcours.

Si les chiffres restent très préoccupants, certaines évolutions positives semblent apparaître depuis une dizaine d'années. Si la proportion de personnes ayant été témoins d'une discrimination dans l'emploi a augmenté (+8 points depuis 2012), la part de celles déclarant avoir vécu une discrimination a quant à elle diminué (-7 points depuis 2013). Par ailleurs, depuis 8 ans, les victimes sont deux fois plus nombreuses à entamer des démarches à la suite d'une discrimination, ce qui témoigne d'une plus grande prise de conscience de ces enjeux.

Plus généralement, il apparaît que les discriminations vécues dans le cadre professionnel s'inscrivent souvent dans un contexte plus large d'hostilité au travail comprenant des situations de dévalorisation et des propos et comportements sexistes, racistes, homophobes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé. Près d'un quart de la population active française ayant rapporté une attitude hostile au travail a ainsi été confronté cumulativement à des discriminations, des comportements stigmatisants et des attitudes de dévalorisation, pouvant, le cas échéant, être qualifiés de harcèlement discriminatoire.

Considéré comme une discrimination par la loi du 27 mai 2008, le harcèlement discriminatoire est en effet constitué par « tout agissement lié à [l'un des motifs de discrimination prohibé], subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »[7].

Relevant du droit de la non-discrimination, la qualification de harcèlement discriminatoire engage la responsabilité de l'employeur sur le fondement de son obligation de sécurité et permet à la personne victime de saisir le Défenseur des droits ou la justice.

L'ampleur de ce phénomène rappelle ainsi l'importance pour les entreprises et les administrations de s'engager pleinement dans la lutte contre les discriminations au travers de plans annuels structurés et évalués périodiquement, intégrant également la prévention des risques psychosociaux et du harcèlement discriminatoire[8]. Comme le souligne cette 13e édition du baromètre, les discriminations et le harcèlement dans l'emploi ont des répercussions délétères non seulement sur les conditions de travail des personnes mais également sur leur santé morale, leurs relations familiales et sociales et leur parcours professionnel (autocensure, déclassement social, démissions ou licenciements, carrières « amputées », mise à l'écart du marché du travail, etc.).

L'employeur doit ainsi privilégier une approche globale et cohérente de prévention des risques professionnels, incluant à la fois des dispositifs spécifiques de prévention contre les risques discriminatoires et le harcèlement et des mesures plus générales visant à protéger la santé physique et mentale de ses salariés ou agents. Au-delà des actions relatives à l'organisation, à l'environnement et aux conditions de travail, une attention particulière doit également être portée aux mesures de protection (accompagnement, prévention des mesures de rétorsion éventuelles, etc.).

[7] Article 1 de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

[8] Voir notamment : Défenseur des droits, *Discriminations et Origines : l'urgence d'agir*, 2020.

Les résultats témoignent également d'une persistance des préjugés dans le cadre professionnel, en particulier l'égard des personnes transgenres, des gens du voyage, ou des personnes en situation de handicap ou ayant une maladie chronique. Face aux phénomènes de discriminations et de harcèlement, certains groupes sont particulièrement touchés, notamment les femmes en situation de handicap, les femmes perçues comme « non-blanches », et les hommes homosexuels ou bisexuels, ce que permet de révéler une approche intersectionnelle du phénomène.

Il apparaît ainsi urgent de promouvoir une approche globale de prévention et de lutte contre les discriminations, prenant en considération à la fois la multiplicité des comportements hostiles au travail, leur dimension systémique et les situations particulières de certains groupes qui y sont surexposés.

Annexe 1

Régression logistique sur la probabilité d'être victime de discrimination ou de harcèlement discriminatoire

		Odds Ratio	Std. Err.	z	P>z	Intervalle de confiance	
Origine perçue	Non-blanche	1,99	0,39	3,45	0.001	1,34	2,93
Orientation sexuelle	Homosexuel	3,10	0,85	4,14	0.000	1,81	5,30
Handicap ou maladie chronique	Oui	2,91	0,50	6,23	0.000	2,08	4,07
Constante		0,01	0,01	-10,02	0.000	0,00	0,03

Lecture : Le fait d'être perçu comme non-blanc multiplie par 2 la probabilité d'être victime de discrimination ou de harcèlement discriminatoire. **Champ :** Ensemble de la population enquêtée ayant été victime d'une discrimination (n=238). **Note :** Les variables explicatives de la régression logistique ont été sélectionnées après l'élimination progressive des variables de sexe, d'âge, de religion, de lieu d'habitation, identifiées comme non significatives dans le modèle.

Annexe 2

Caractéristiques socio-démographiques des personnes enquêtées ayant vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire dans l'emploi

		Victime de discrimination (%)	P-value
Sexe	Homme	21	0,06
	Femme	25,7	
Classe d'âge	Moins de 35 ans	19,6	0,04
	Plus de 35 ans	25,2	
Origine perçue	Blanc	21,5	0,0006
	Non-blanc	34,8	
Orientation sexuelle	Hétérosexuel	21	0
	Non-Hétérosexuel	49,8	
Le quartier	Dans un quartier commerçant	31,8	0,242
	Dans un quartier calme	20	
	Dans une cité	31,4	
	À la campagne	21,7	
Situation financière	Convenable	19,8	0,0005
	Difficile	29	
Religion perçue	Sans religion	20,8	0,172
	Chrétienne	28,2	
	Musulmane	23	
Handicap ou maladie chronique	Oui	40,9	0

Lecture : 19,8% des personnes se trouvant dans une situation financière convenable ont vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire dans l'emploi, 29% de celles se trouvant dans une situation fiancière difficile. **Champ :** Ensemble de la population enquêtée (n= 1 090).

—

Défenseur des droits

TSA 90716 - 75334 Paris Cedex 07

Tél. : 09 69 39 00 00

www.defenseurdesdroits.fr

—

Toutes nos actualités :

www.defenseurdesdroits.fr

Défenseurdesdroits

République Française

© 12-2020 | Défenseur des droits